RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

José María Pacori Cari

Maestro en Derecho por la Universidad Nacional de San Agustín – Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

CONFLICTO DE TRABAJO

- **Conflicto de trabajo**. “Estado o condición de discordia, desacuerdo, antagonismo u oposición entre un trabajador individual y su empleador, entre un grupo de trabajadores como por ejemplo un sindicato y su empleador, o entre una unión o grupos de sindicatos y grupos de empleadores”.

- **a) Conflicto colectivo**. “Desacuerdo entre un grupo de trabajadores por lo general (pero no necesariamente) representados por un sindicato y un empleador o grupo de empleadores en torno a derechos existentes o intereses futuros”

- **b) Conflicto individual**. “Desacuerdo entre un trabajador y su empleador por lo general concerniente a los derechos existentes. También puede incluir situaciones en las que varios trabajadores discrepen con su empleador respecto a la misma cuestión, pero en la que cada trabajador actúe de manera individual”.

DERECHOS COLECTIVOS DEL TRABAJO

- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:
- 1. Garantiza la **libertad sindical**.
- 2. Fomenta la **negociación colectiva** y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
- 3. Regula el **derecho de huelga** para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

¿QUÉ ES LA LIBERTAD SINDICAL?

- La libertad sindical es la capacidad autoderminativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical (Cfr. Fundamento 26 Sentencias del Pleno del Tribunal Constitucional Expediente 008-2005-PI/TC, Perú).

PLANOS DE LA LIBERTAD SINDICAL (I)

- La libertad sindical se manifiesta en dos (2) planos (Cfr. Fundamento 27 Sentencias del Pleno del Tribunal Constitucional Expediente 008-2005-PI/TC, Perú)
- **1. La libertad sindical *intuito persona***. Esta libertad plantea dos (2) aspectos:
- **a. Libertad sindical positiva**. Comprende el derecho de un trabajador a constituir organizaciones sindicales y a afiliarse a los sindicatos ya constituidos. Dentro de ese contexto se plantea el ejercicio de la actividad sindical.
- **b. Libertad sindical negativa**. Comprende el derecho de un trabajador a no afiliarse o a desafiliarse de una organización sindical.

PLANOS DE LA LIBERTAD SINDICAL (II)

- **2. La libertad sindical plural**. Esta libertad plantea tres (3) aspectos:
- **a. Ante el Estado**. Comprende la autonomía sindical, la personalidad jurídica y la diversidad sindical.
- **b. Ante los empleadores**. Comprende el fuero sindical y la proscripción de prácticas desleales.
- **c. Ante las otras organizaciones sindicales**. Comprende la diversidad sindical, la proscripción de las cláusulas sindicales, etc.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- El artículo 4 del Convenio OIT 98 – Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva – indica
- *"Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo".*

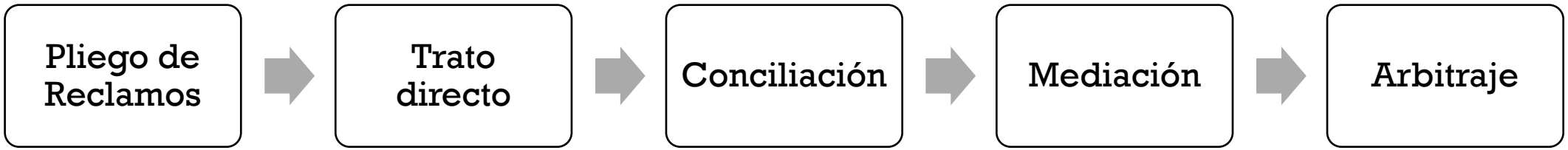
MATERIAS NEGOCIABLES

- El artículo 2 del Convenio OIT 154 - Convenio sobre la negociación colectiva – indica
- *"A los efectos del presente Convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:*
- *(a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o*
- *(b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o*
- *(c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez".*

PRINCIPIOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- a. El **principio de la negociación libre y voluntaria**, para que la negociación colectiva sea eficaz, debe tener carácter voluntario y no estar mediado por medidas de coacción que alteren el carácter voluntario de la negociación. Este principio incluye, a su vez:
- i) la **libertad para negociar**, entendida como la libertad de elegir entre acudir o no a negociar y de negociar con una o con otra organización sindical; y,
- ii) la **libertad para convenir**, entendida como la libertad para ponerse o no de acuerdo durante la negociación.
- b. El **principio de libertad para decidir el nivel de la negociación**, con arreglo al cual la determinación del nivel de negociación colectiva debe depender esencialmente de la voluntad de las partes y, por consiguiente, no debe ser impuesta por la legislación.
- c. El **principio de buena fe**, en atención al cual las dos partes deben actuar con buena fe y lealtad para el mantenimiento de un desarrollo armonioso del proceso de negociación colectiva, es decir, deben realizar un esfuerzo sincero de aproximación mutua para obtener un acuerdo razonable y coherente.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA



CONVENIO COLECTIVO (I)

- El convenio colectivo es el resultado del procedimiento de negociación colectiva. En él se plasman los acuerdos a los cuales han arribado las partes negociales, los cuales versan sobre beneficios económicos y condiciones de trabajo (Considerando Cuarto Casación Laboral 5906-2017 Arequipa, Perú).
- El convenio colectivo se le define como el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores (Cfr. Fundamento 29 Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional Expediente 008-2005-PI/TC, Perú).

CONVENIO COLECTIVO (II)

- El contrato colectivo comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional (Recomendación OIT 91).

TIPOLOGÍA DEL CONVENIO COLECTIVO

- Se presentan los dos modelos siguientes (Cfr. Fundamento 32 Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional Expediente 008-2005-PI/TC, Perú):
- **a. El modelo vertical**. La normatividad estatal limita en términos bastante específicos el poder negocial de los trabajadores y empleadores.
- **b. El modelo horizontal**. La normatividad estatal deja en gran medida a la discrecionalidad de las partes de la relación negocial, los alcances de las convenciones colectivas.
- Podemos afirmar, con los matices necesarios, que en nuestro país el modelo horizontal es aplicable al régimen privado y el vertical al público (Cfr. Fundamento 32 Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional Expediente 008-2005-PI/TC, Perú).

CLASIFICACIÓN DE LAS CLÁUSULAS

- Las **cláusulas normativas** regulan las relaciones individuales y generan derechos y obligaciones para los trabajadores y el empleador.
- Las **cláusulas obligacionales** regulan los demás aspectos de las relaciones colectivas y generan derechos y obligaciones para las organizaciones sindicales y el empleador. Dentro de las cláusulas obligacionales se encuentran también la regulación de los niveles de la propia negociación colectiva.
- Las cláusulas normativas se interpretan como normas jurídicas y las cláusulas obligacionales como contratos (Cfr. Artículo 29 Decreto Supremo 011-92-TR, Perú)
- Todos los acuerdos que se ven plasmados en un Convenio Colectivo de Trabajo son de carácter obligatorio independientemente del tipo de cláusula que se trate, pues, estas contienen los acuerdos tomados entre la representación de los trabajadores y su empleador (Considerando Cuarto Casación Laboral 5906-2017 Arequipa, Perú).

CLÁUSULAS NORMATIVAS

- En la sumilla de la Casación Laboral 11028-2016 Cajamarca, emitida el 15 de noviembre de 2018, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, se indica
- "SUMILLA: Las cláusulas normativas se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo, por lo que su vigencia se interpreta como normas jurídicas. De otro lado, para determinar el carácter remunerativo de un concepto otorgado a favor del trabajador corresponde aplicar el principio de primacía de la realidad para identificar si dicho concepto ha sido otorgado en forma mensual, sucesiva, periódica, regular y bajo libre disponibilidad de conformidad con el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral".

VIGENCIA DE CLÁUSULAS

- En la sumilla de la Casación Laboral 5906-2017 Arequipa emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República que indica
- "No opera la caducidad automática de los convenios colectivos en el plazo fijado por las partes ni al año de su vigencia, cuando tenga por efecto garantizar los pagos y otras obligaciones del empleador, tales como los aumentos de remuneraciones, las bonificaciones y otros beneficios contenidos en las cláusulas normativas o permanentes, los mismos mantendrán su vigencia mientras no sean modificados por convenios colectivos posteriores".

PACTOS EN PERJUICIO

- (1) Todo contrato colectivo debería obligar a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebre el contrato. Los empleadores y los trabajadores obligados por un contrato colectivo no deberían poder estipular en los contratos de trabajo disposiciones contrarias a las del contrato colectivo (Cfr. Recomendación OIT 91).
- (2) Las disposiciones en tales contratos de trabajo contrarias al contrato colectivo deberían ser consideradas como nulas y sustituirse de oficio por las disposiciones correspondientes del contrato colectivo (Cfr. Recomendación OIT 91).
- (3) Las disposiciones de los contratos de trabajo que sean más favorables para los trabajadores que aquellas previstas por el contrato colectivo no deberían considerarse contrarias al contrato colectivo (Cfr. Recomendación OIT 91).
- (4) Si la aplicación efectiva de las disposiciones de los contratos colectivos estuviese garantizada por las partes en dichos contratos, las disposiciones previstas en los apartados precedentes no deberían interpretarse en el sentido de requerir medidas legislativas (Cfr. Recomendación OIT 91).

HUELGA

- La huelga es el derecho que consiste en la suspensión colectiva de la actividad laboral, la misma que debe ser previamente acordada por la mayoría de los trabajadores. La ley del régimen privado, aplicable en lo pertinente al sector público, exige que esta acción de cesación transitoria de la actividad laboral se efectúe en forma voluntaria y pacífica, sin violencia sobre las personas o bienes, y con abandono del centro de trabajo (Cfr. Fundamento 40 Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional Expediente 008-2005-PI/TC).
- Huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo (Cfr. Artículo 72 Decreto Supremo 010-2003-TR, Perú).

DERECHO REGULABLE

- Mediante su ejercicio los trabajadores, como titulares de dicho derecho, se encuentran facultados para desligarse temporalmente de sus obligaciones jurídico-contractuales, a efectos de poder alcanzar la obtención de algún tipo de mejora por parte de sus empleadores, en relación a ciertas condiciones socio-económicas o laborales. Por ello, debe quedar claramente establecido que la huelga no tiene una finalidad en sí misma, sino que es un medio para la realización de fines vinculados a las expectativas e intereses de los trabajadores (Cfr. Fundamento 40 Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional Expediente 008-2005-PI/TC).
- Debe advertirse que la huelga no es un derecho absoluto, sino regulable. Por ende, debe efectivizarse en armonía con los demás derechos (Cfr. Fundamento 40 Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional Expediente 008-2005-PI/TC).

TITULARIDAD

- La doctrina tiene opiniones dispares sobre este punto, ya sea respecto a la titularidad de los trabajadores en sentido lato o a la de los trabajadores adscritos a una organización sindical (Cfr. Fundamento 41 Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional Expediente 008-2005-PI/TC).
- De conformidad con lo establecido en los artículos 72 y 73 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Decreto Supremo 010-2003-TR), el ejercicio de la huelga corresponde a los trabajadores en sentido lato, aunque sujeto a que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determina la ley y dentro de su marco, el estatuto de la organización sindical (Cfr. Fundamento 41 Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional Expediente 008-2005-PI/TC).

REQUISITOS PARA LA DECLARACIÓN (I)

- Para la declaración de huelga se requiere (Cfr. Artículo 73 Decreto Supremo 010-2003-TR, Perú):
- a) Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos.
- b) Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que en todo caso representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito.
- El acta de asamblea deberá ser refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad.
- Tratándose de sindicatos de actividad o gremio cuya asamblea esté conformada por delegados, la decisión será adoptada en asamblea convocada expresamente y ratificada por las bases.

REQUISITOS PARA LA DECLARACIÓN (II)

- c) Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (5) días útiles de antelación o con diez (10) tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación.
- d) Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje.
- Dentro de los tres (3) días útiles de recibida la comunicación, la Autoridad de Trabajo deberá pronunciarse por su improcedencia si no cumple con los requisitos del artículo anterior (Cfr. Artículo 74 Decreto Supremo 010-2003-TR, Perú).
- La resolución es apelable dentro del tercer día de notificada a la parte. La resolución de segunda instancia deberá ser pronunciada dentro de los dos (2) días siguientes, bajo responsabilidad (Cfr. Artículo 74 Decreto Supremo 010-2003-TR, Perú).

HUELGA ILEGAL

- La huelga será declarada ilegal (Cfr. Artículo 84 Decreto Supremo 010-2003-TR, Perú):
- a) Si se materializa no obstante haber sido declarada improcedente.
- b) Por haberse producido, con ocasión de ella, violencia sobre bienes o personas.
- c) Por incurrirse en alguna de las modalidades previstas en el artículo 81.
- d) Por no cumplir los trabajadores con lo dispuesto en el artículo 78 o en el artículo 82.
- e) Por no ser levantada después de notificado el laudo o resolución definitiva que ponga término a la controversia.
- La resolución será emitida, de oficio o a pedido de parte, dentro de los dos (2) días de producidos los hechos y podrá ser apelada. La resolución de segunda instancia deberá ser emitida dentro del plazo máximo de dos (2) días (Cfr. Artículo 84 Decreto Supremo 010-2003-TR, Perú).

ATRIBUCIONES DE LA HUELGA

- Entre las atribuciones vinculadas al derecho de huelga aparecen las siguientes (Cfr. Fundamento 41 Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional Expediente 008-2005-PI/TC):
- a. Facultad de ejercitar o no ejercitar el derecho de huelga.
- b. Facultad de convocatoria dentro del marco de la Constitución y la ley. En ese contexto, también cabe ejercitar el atributo de su posterior desconvocatoria.
- c. Facultad de establecer el petitorio de reinvindicaciones; las cuales deben tener por objetivo la defensa de los derechos e intereses socio-económicos o profesionales de los trabajadores involucrados en la huelga.
- d. Facultad de adoptar las medidas necesarias para su desarrollo, dentro del marco previsto en la Constitución y la ley.
- e. Facultad de determinar la modalidad de huelga; esto es, si se lleva a cabo a plazo determinado o indeterminado.

EFECTOS DE LA HUELGA

- La huelga declarada observando los requisitos para su ejercicio, produce los siguientes efectos (Cfr. Artículo 77 Decreto Supremo 010-2003-TR, Perú):
- a) Determina la abstención total de las actividades de los trabajadores en ella comprendidos, con excepción del personal de dirección o de confianza y del personal comprendido en el artículo 78.
- b) Suspende todos los efectos de los contratos individuales de trabajo, inclusive la obligación de abonar la remuneración, sin afectar la subsistencia del vínculo laboral.
- c) Impide retirar del centro de trabajo las maquinarias, materias primas u otros bienes, salvo circunstancias excepcionales con conocimiento previo de la Autoridad de Trabajo.
- d) No afecta la acumulación de antigüedad para efectos de la compensación por tiempo de servicios.

LIMITACIONES DEL EJERCICIO

- La Constitución señala textualmente que se encuentran impedidos de ejercer el derecho de huelga (Cfr. Fundamento 42 Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional Expediente 008-2005-PI/TC):
- a. Los funcionarios de la Administración Pública con poder de decisión o con cargo de confianza o de dirección (artículo 42 de la Constitución).
- b. Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional (artículo 42 de la Constitución).
- c. Los miembros del Ministerio Público y del Órgano Judicial (artículo 153 de la Constitución).

ETAPAS NEGOCIACIÓN Y HUELGA (I)

- Las partes están obligadas a negociar de buena fe y a abstenerse de toda acción que pueda resultar lesiva a la contraria, sin menoscabo del derecho de huelga legítimamente ejercitado (Cfr. Artículo 54 Decreto Supremo 010-2003-TR, Perú).
- El ejercicio del derecho de huelga supone haber agotado previamente la negociación directa entre las partes respecto de la materia controvertida (Cfr. Artículo 75 Decreto Supremo 010-2003-TR, Perú).
- La negociación colectiva descentralizada, de no llegarse a un acuerdo en la etapa de conciliación, cualquiera de las partes podrá requerir el inicio de un proceso arbitral potestativo, que debe concluir el 30 de junio salvo que los trabajadores decidan optar por la huelga; en este caso, los trabajadores pueden alternativamente declarar la huelga, conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, y su reglamento (Cfr. Artículo 13 Ley 31188, Perú).

ETAPAS NEGOCIACIÓN Y HUELGA (II)

- En caso de no haberse llegado a acuerdo en la conciliación, cualquiera de las partes de la negociación puede requerir el inicio de un proceso arbitral potestativo, dentro del plazo de treinta (30) días hábiles; salvo que los servidores opten por ejercer alternativamente el derecho de huelga (Cfr. Artículo 31 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú).
- Durante el desarrollo de la huelga los trabajadores podrán, asimismo, proponer el sometimiento del diferendo a arbitraje, en cuyo caso se requerirá de la aceptación del empleador (Cfr. Artículo 63 Decreto Supremo 010-2003-TR, Perú).
- Cuando una huelga se prolongue excesivamente en el tiempo, comprometiendo gravemente a una empresa o sector productivo, o derive en actos de violencia, o de cualquier manera, asuma características graves por su magnitud o consecuencias, la autoridad administrativa promoverá el arreglo directo u otras formas de solución pacífica del conflicto. De fracasar ésta, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo resolverá en forma definitiva (Cfr. Artículo 68 Decreto Supremo 010-2003-TR, Perú).

TÉRMINO DE LA HUELGA

- La huelga termina (Cfr. Artículo 85 Decreto Supremo 010-2003-TR, Perú):
- a) Por acuerdo de las partes en conflicto.
- b) Por decisión de los trabajadores.
- c) Por resolución suprema en el caso previsto en el artículo 68
- d) Por ser declarada ilegal.